

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Staf Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja staf yang bekerja pada Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara berdasarkan hasil analisis deskriptif, adalah:
 - 1.1 Gaya kepemimpinan *laissez faire* yang ada di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara tergolong kategori cukup membangun disiplin kerja pegawai.
 - 1.2 Lingkungan kerja yang ada pada Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara tergolong kategori cukup mendukung disiplin kerja pegawai.
 - 1.3 Disiplin kerja staf yang ada di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara tergolong pada kategori cukup.
2. Gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada staf Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara. Jika gaya kepemimpinan *laissez faire* yang diterapkan

sesuai maka disiplin kerja staf akan tinggi.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada staf Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara. Jika lingkungan kerja mendukung staf dalam bekerja maka disiplin kerja staf akan tinggi.
4. Kelayakan model penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap disiplin kerja pada staf Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap disiplin kerja, dan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, serta kelayakan model penelitian secara keseluruhan. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam hal ini tingkat kebebasan dan kepercayaan yang diberikan kepada pegawai tinggi, maka pegawai dapat bekerja sesuai dengan kepribadian dari pegawai dan meningkatkan kreativitas serta inovasi pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai merasa nyaman bekerja yang nantinya akan selaras dengan tingkat disiplin kerja pegawai yang meningkat sesuai yang diharapkan instansi.

Begitupun pada lingkungan kerja yang mendukung, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Apabila lingkungan kerja fisik yakni mencantumkan pada peralatan dan perlengkapan serta ruang kerja yang mendukung,

dan memenuhi kebutuhan dari pegawai maka pegawai akan merasa lebih dihargai. Sama halnya dengan lingkungan kerja non fisik, dimana apabila lingkungan kerja fisik yakni hubungan pegawai baik secara horizontal, vertikal maupun kerjasama yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa nyaman bila bekerja baik secara individu maupun kelompok. Rasa dihargai dan rasa nyaman pegawai terhadap lingkungan kerja akan membuat pegawai memiliki disiplin kerja yang baik karena pegawai merasakan adanya pengakuan di dalam perusahaan.

Implikasi dari penelitian ini adalah untuk instansi dapat memperhatikan dengan baik mengenai gaya kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja yang ada di instansi, agar disiplin kerja staf akan tinggi. Namun tidak hanya gaya kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karena terdapat beberapa variabel lain yang dapat diluar penelitian ini.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Saran untuk peneliti lanjutan:

1.1 Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lainnya yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat disiplin kerja antara lain: kepuasan kerja, kinerja, pelatihan, kompensasi, budaya organisasi, komitmen kerja, beban kerja, dan motivasi.

1.2 Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda namun memiliki variabel yang sama, atau sebaliknya dengan menggunakan objek penelitian yang sama namun memiliki variabel yang berbeda.

2. Saran untuk Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara:

- a. Pada variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap disiplin kerja, saran yang dapat diberikan untuk Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara, yaitu: pertama, pemimpin harus memberikan intruksi dan referensi dalam memberikan tugas serta pemberitahuan waktu pengumpulan, sehingga pemimpin tetap memberikan kebebasan kepada pegawai dalam mengerjakan tugas. Kedua, dari mayoritas demografi dalam instansi didominasi oleh pegawai dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun dengan usia diatas 40 tahun dan wanita, sebagai pemimpin harus bisa memberikan *treatment* yang cocok dalam memberikan tugas dan memberikan kegiatan untuk dapat meng-*upgrade* pengalaman kerja seperti pelatihan teknologi. Ketiga, begitupun untuk pegawai yang berusia kurang dari 25 tahun dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, pemimpin perlu memberikan *treatment* yang jelas dan konsisten dalam pemberian tugas, serta memberikan kesempatan untuk pegawai dapat meng-*explore* kemampuan pegawai lebih dalam seperti seminar kerja.
- b. Pada variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, saran yang dapat diberikan untuk Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara,

yaitu: pertama, untuk lingkungan kerja fisik instansi perlu membuat stiker pemberitahuan, penghimbauan, maupun penyemangat tentang penggunaan peralatan dan perlengkapan dengan bijak. Kedua, untuk lingkungan kerja non fisik instansi perlu mengadakan *event* guna meningkatkan dan membangun hubungan yang harmonis baik vertikal, horizontal, maupun kerja sama seperti perlombaan menghias ruangan per divisi. Ketiga, dari mayoritas demografi dalam instansi didominasi oleh wanita berusia lebih dari 40 tahun dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun, instansi harus bisa menjadi fasilitator bagi pegawai untuk dapat beradaptasi dengan baik pada situasi dan kondisi yang terjadi seperti melakukan simulasi atau percobaan terhadap pelaksanaan kebijakan sebelum kebijakan tersebut ditetapkan.